

平成 21 年 3 月 25 日現在

研究種目：若手研究（B）

研究期間：2006～2008

課題番号：18730365

研究課題名（和文）

高齢期就労問題をめぐる労働概念の定義過程に関する研究

研究課題名（英文）

Research on the concept of work in relation to the problems of elderly people starting work.

研究代表者 柳沢 志津子（YANAGISAWA SHIZUKO）

東洋学園大学 人文学部人間科学科 専任講師

研究者番号：10350927

研究成果の概要：

2つの当事者組織の実践活動では、「高齢期の労働」を「生活のための労働」と位置づけ、「生きがい就労」に加え「一般雇用的就労」の雇用形態も視野に入れ、福祉事業活動を展開する中で実現化が図られた。その際、高齢者は単なるサービスの受け手として位置づけられるのではなく、問題解決の担い手とされる。国の高齢期就労政策の一つである「シルバー人材センター」は定年制を前提とする雇用政策と連動して、職業生活からの引退過程にある60歳代前半層の労働能力活用施策として構想された。対して当事者組織の活動からは、高齢者自身が一般就労から生きがい就労へ労働の質の転換を主体的に選択することを可能とする「高齢期の労働」の在り方を模索する様子がうかがえる。

交付額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
2006年度	1,000,000	0	1,000,000
2007年度	700,000	0	700,000
2008年度	500,000	150,000	650,000
年度			
年度			
総計	2,200,000	150,000	2,350,000

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：社会学・社会福祉学

キーワード：労働と生活、生活問題、労働問題、生活保障政策、労働政策、地域福祉

1. 研究開始当初の背景

高齢期に働くことは、賃金を得て生活を維持することに加え、社会との関係を継続するためにも重要な意味をもつ。

日本の高齢者就労施策は、高齢者の労働力を活性化し一般労働市場へと結びつける、あるいは生きがい就労へ労働の質を転換するという二つの流れに集約できる。高齢期の就労問題の関心は、引退過程における高齢者の

就業行動の把握と就業規定要因の分析にみられる。引退過程とは、氏原（1986）によれば、働き盛りの状態から完全引退までの過程であり、それはいくつかの段階を得て行われるとされ、スムーズな引退過程とは、経済活動から非経済活動への移行を高齢者が挫折感や心理的フラストレーションなどの摩擦なく、行うことであり、この引退過程の中で高齢者は「働くのか、働かないのか」の就業

選択を行うとされている。

しかしながら実際に高齢期の就労問題に取り組む際には、単に労働の質への転換に対応するだけでは不十分である。安心した生活を送るためには、職業生活と家庭生活の両者が安定的でなければならない。経済活動から非経済活動への移行はいかなるときも緩やかに進行するわけではなく、時には急激な状況変化が起こることも予想できる。高齢期就労問題に関する検討では、経済活動から非経済活動への移行と同時に家庭生活の安定をいかに維持するのか、生活問題全般を視野に入れることが必要となる。

最近では、従来の引退過程の考え方に加え、高齢期就労問題に「生活」という視点を加える試みがみられる。例えば国際機関における議論をみると、ILOの「ディーセントワーク」(decent work)、WHOが展開する「アクティブエイジング」(active ageing)など、「労働と生活」の相互関連性が指摘されつつある。

人間の生活を複合的に把握する視点は、社会福祉の固有の視点であるとの指摘もある。岡村(1983)は、人間の社会生活の基本欲求を①経済的安定の要求、②職業安定の要求、③医療の機会、④家族的安定、⑤教育の機会、⑥社会的協同、⑦文化・娯楽の機会とする。岡村を参考に高齢期の就労を考えると、高齢期に働くことは、社会生活の基本欲求としての経済的安定と職業安定、そのための社会的協同ないし社会参加の機会といえる。

しかしながら高齢期就労問題を労働と生活の相互関連性で捉え直す作業は、概念整理の段階であり、実際の政策との関連を明らかにする実証研究は数少ない。

2. 研究の目的

本研究は、高齢期の就労問題に関わる当事者組織の事業開発の背景で語られた論理と国の制度の中で語られた論理を取り上げ、第一に、それぞれの政策において労働と生活をどのように関連づけ高齢期の就労問題として語ってきたのかを明らかにし、第二に、その際、国の政策と当事者組織がどのような関係にあったのか、その過程を描き出す。

今回、当事者組織として位置づける組織は、高齢者事業団・労働者協同組合運動から誕生した高齢者協同組合を中心に扱う。高齢者協同組合を取り上げる理由として、第一に高齢者協同組合は組織目標の一つに、「高齢者にむいた仕事の確保と、高齢者の知識・技能を生かした仕事おこし」が掲げられており、高齢者就労を目指した活動が展開されていること。第二に、多数の高齢者がサービス提供者として参加していること。第三に、1995年に三重県に最初の高齢者協同組合が誕生した後、全国で活動数、活動規模ともに著し

い成長がみられること。第四に、母体となる労働者協同組合運動は、戦後「労働の在り方」を追求し続けてきたという歴史を持っており、その影響を少なからず受けていると予想できることからである。なお、当事者組織の実践活動としては、東京土建一般世田谷支部の福祉事業活動も分析に加え参考とした。

従来引退過程で描かれるように、高齢期の就労問題は、職業生活と家庭生活を切り離し、活動の比重が職業生活から家庭生活へ段階的に移行することで、労働の質が一般的雇用労働から社会活動へ変化すると説明されている。一方で日雇い労働者の労働運動の流れを汲む今回取り上げる2つの組織、高齢者協同組合、東京土建一般労働組合世田谷支部は、1990年代に相次いで福祉事業を開発している。2つの組織は、異なる団体でありながら高齢期の就労問題解決のために、福祉事業への取り組みを選択した。そのとき、高齢期の就労はどのように扱われたのだろうか。

本研究では、当事者組織の実践活動を事例として、従来の労働概念で記述されてきた労働と生活の関係を見直し高齢期の就労のあり方を模索する点、さらに国の政策と当事者組織という二つの関係から高齢期の就労問題がどのように語られてきたのかを明らかにし、現代日本における「高齢期の労働概念」の定義過程を描き出すことを目指す。

3. 研究の方法

本研究では、第一に当事者組織として高齢者協同組合、東京土建一般労働組合世田谷支部の実践活動を取り上げ、2つの当事者組織の中で「高齢期の就労問題」がどのような問題意識から生まれ、定義づけられていったのかを明らかにした後、第二に国の政策レベルの議論、特に高齢期の労働政策のうち、地域社会において実践活動を展開するシルバークリニックと人材センターとの関係を描くために、基本文献、各組織が発行した資料、関係者からのインタビューに基づき、組織における「高齢期就労問題」の発生と変遷、「高齢期の労働」の定義過程を明らかにする。

4. 研究成果

高齢者協同組合が「高齢期の就労問題」をどのように扱ってきたのかを明らかにするために、組織の歴史を概観すると、労働者協同組合運動の影響を指摘することができる。高齢者協同組合と労働者協同組合は、組織としては別のものであるが、高齢者協同組合における「労働」は、組織の前身である労働者協同組合連合会の目標を包括する可能性を持つ。労働者協同組合連合会は、1980年代にその組織理念が大きく転換されている。そ

の組織理念には、労働運動的要素から労働者協同組合という新しい組織作りへとその方向性の変化がみられる。その一連の組織再編において、大きな転機となったのが、1986年の「7つの原則」の導入である。このとき、労働者協同組合の性格を身につけ、その後、ICAに加盟すると同時に労働者協同組合連合会と名称も変更され、一連の組織再編は完了した。組織理念の転換が図られるのと合わせて、労働者協同組合ではメンバーへの高齢化問題への対応が急務となった。そのとき発想されたのが高齢者協同組合である。

高齢者協同組合は、「集団生活自助組織」として高齢期の生活を支えるシステム作りが目指されている。このとき、高齢者は単なるサービスの受け手ではなく、自立的な参加が求められており、そのなかでも「労働」が重要なキーワードとなっている。これは、労働者協同組合の歴史の中で一貫して「生きる為の労働」を模索してきた延長として、高齢者協同組合の理念の中に影響した結果であるといえる。

関係者のインタビューによれば、高齢者協同組合は、働けるときには働き、もし働けなくなったときには、高齢者協同組合のサービスを利用、高齢者協同組合の中で元気な高齢者が援助を必要とする高齢者を支援するという発想がもとになって生まれたという。高齢者協同組合の掲げる「8つの目標」では、組織の目的として、「高齢者が高齢期を自立的に生活するための高齢者自身が問題を解決するためのシステム形成」が目指されている。つまり、高齢者協同組合における「労働」は、2つの目標を持つ。一つは、サービスの担い手としての労働、もう一つは、高齢期を生き生きと過ごすための生きがいとして労働である。高齢者協同組合が想定する「労働」は、実際に川崎支部の福祉事業活動と支部の独自事業の中で「一般雇用労働」「生きがい労働」という2つの就労形態として実現化された。これらの就労形態のどちらを選択するかどうかは、組織理念上では高齢者自身の選択に委ねられている。

「一般雇用労働」「生きがい労働」という「高齢期の就労」の在り方は、東京土建一般労働組合世田谷支部（以下、東京土建世田谷支部）の福祉事業活動の中にもみられる。東京土建世田谷支部が福祉事業に注目した背景について、組織運営上の側面と組合員の生活実感の側面という2つの面から問題提起があった。まず組織運営上の側面では、1994年提示の主要3課題の中で組合員の確保が重要な課題として挙げられた。その当時、組合員の高齢化が進み、高齢組合員の脱会が大きな課題であった。組合員確保のためには、組合が高齢期組合員に対して組合が魅力あるサービスを提供すること、高齢期の組合員

が将来に向けて安心して生活できるような仕組みを組合が用意できないかという点について議論が行われた。その中で具体的な課題として挙げられたのが、組合員自身と組合員の家族に対する介護問題であった。加えて、一般組合員の脱会防止策に関しても議論が行われ、組合が仕事確保の課題にどのように取り組むべきかについて模索された。そこでは、当時介護分野で大手シルバー産業が台頭していたことに注目し、住宅改修事業が提起されている。また、夫の収入を補助する目的で、「介護サービス担い手」として主婦の会のメンバーに働く機会を与える事は出来ないかとの提案も合わせて行われ、ヘルパー事業への参加が提案された。一方組合員の生活実感の側面からは、組合員の中から高齢期まで仕事を続けたい人への就労斡旋や同居高齢者の介護問題に対して、組合が取り組む必要があるのではないかという思いが実感として挙げられた。組織内部に湧き上がった高齢期の生活問題。その解決方法を模索するタイミングと日本社会が介護問題に取り組むタイミングが重なったこと、組合員の生活実感の後押しが、組織の福祉事業参入へと動かした様子が見えてくる。

前述のように高齢者協同組合が労働者協同組合の影響を受け、「高齢期の就労」を生きるための労働と強調する背景には、同時期のシルバー人材センター設立が重要な作用をもたらしている。シルバー人材センターは、「定年退職後などにおいて、働くことを通じて生きがいの充実や地域社会の発展に貢献することを希望する高齢者に対して就業機会を確保、提供することにより、高齢者の就業機会の増大と福祉の増進を図るとともに、高齢者の能力を活かした地域社会づくりに寄与すること」を目的とする。そのしくみは、シルバー人材センターが臨時的・短期的な仕事を企業、家庭、公共団体などから請負又は委任の形式で引き受け、これを会員に対して、その能力、希望に応じて提供し、会員はその仕事を遂行し完成させることにより、仕事内容と実績に応じてシルバー人材センターから配分金を受け取る。シルバー人材センターが対象にするのは、原則として60歳以上の健康な高齢者であって、臨時的、短期的な就業を希望する者に対して、公園清掃、自転車駐車場の整理などの軽作業が仕事として提供される。

シルバー人材センターの基点は、1974年に設立された東京都高齢者事業団である。その後、1980年に国の補助事業としてシルバー人材センター事業の実施が始まり、1986年には高齢者等の雇用の安定等に関する法律により公益法人化し、1996年に都道府県単位のシルバー人材連合制度が発足した。

シルバー人材センターの前身である高齢

者事業団は、その事業目標を「高齢者が、地域で、自主的に、仕事の機会を開拓、創出し、就労することを通じて生きがいを充足させることをめざす」と掲げる。この事業について、設立に関わった大河内は『財団のための覚え書き』（1979）の中で、「労使間の雇用関係を前提とした上での高齢者就労ではなく、あくまで地域の高齢者たちが自主的に働こうとするところの互助と協働の為の就労であり、むしろおおよそ 60 歳以上の高齢者たちが、自分の長い人生のなかで見つけた経験と技能と生活の知恵とでもいうべきものを地域のために提供することに、老後の積極的生きがいを見つけだそうとする運動」と説明し、シルバー人材センターにおける「高齢期の労働」は「生きがい労働」と位置づけられていることがわかる。これらシルバー人材センター事業の設立意図を岩田（1989）は、60 歳定年制を目指す雇用政策に連動して職業生活からの引退過程にある 60 歳代前半層の労働能力活用施策として構想され、一般就労から生きがい就労へ労働の質の転換を図る作用をしていると指摘する。

当時の労働者協同組合の機関紙をみると、政府が高齢者就労を「生きがい」と位置づけたことに対して、「生きがい就労」以外の労働の存在を強調している。高齢期の就労を「生きがい就労」として位置づけた政府のあり方を批判し、自分たちは、その政策の隙間を補完する役割を持つと強調した。その背景には、何よりも当事者組織に参加する成員の不安定な生活実態があった。当事者組織の動きは、政府の「高齢期の労働問題」へのアプローチは、年金などの受給により生活が安定的で就業選択が可能な層には適合するが、生活が不安定で就業選択が出来ない層へは不十分であることを指摘し、自らその解決に乗り出したものであるといえる。当事者組織が提示した「高齢期の就労」は、政府の想定する「生きがい就労」以外のもの、つまり高齢者が「生活していくための労働」であった。

日本の高齢者就労施策は、高齢者の労働力を活性化し一般労働市場へと結びつける、あるいは「生きがい就労」へ労働の質を転換するという二つの流れに集約できる。一方で2つの当事者組織は、メンバーの高齢化と組織運営上の問題という具体的な問題を解決するために、福祉事業を開発し、その中で「高齢期の労働」として、「一般的雇用労働」と「生きがい労働」という2つの質の違う就労形態を体現した。

当事者組織が目指す「高齢期の労働」は、就労の形態を見れば、国の目指すものと同様に見える。しかしながら、「高齢期の労働」について、国の高齢者就労政策では、高齢期の活動領域を「職業生活」と「家庭生活」に切り離し、活動の比重が「職業生活」から「家

庭生活」へ段階的に移行することで労働の内容が一般的雇用労働から社会活動へ変化することを想定する。一方で当事者組織が実現した高齢期の労働は、介護、家事援助、移送、リフォーム事業など高齢期の「家庭生活」を支える仕組みの中から誕生したものである。いわば、「職業生活」と「家庭生活」を結びつけたことにより雇用創出と介護サービス整備の両者に成功した。まさに、「労働と生活」の相互関連性の中で生まれた成果と言えるだろう。

5. 主な発表論文等

（研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線）

〔雑誌論文〕（計1件）

①柳沢志津子「建設労働組合の高齢期組合員に対する生活保障政策の変遷—東京土建世田谷支部における高齢者対策の場合—」『社会福祉』日本女子大学社会福祉学科紀要 第47号 査読有 2007年 1-15 ページ

〔学会発表〕（計2件）

①柳沢志津子「生活構造からみた建設労働組合の高齢期就労政策」第54回 日本社会福祉学会 2006年10月8日 立教大学

②柳沢志津子「建設労働組合における「高齢者就労問題」の政策過程—東京土建世田谷支部の福祉事業を事例として」第20回 日本地域福祉学会 2006年6月11日 長崎国際大学

6. 研究組織

(1)研究代表者

柳沢 志津子 (YANAGISAWA SHIZUKO)

東洋学園大学 人文学部人間科学科

専任講師

研究者番号：10350927